



**PROGRAMA ASISTENCIA**  
— TÉCNICA TERRITORIAL —



**MINTRABAJO**



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**  
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, **Responsabilidad de Todos.**



Política Pública  
de Empleo



Trabajo Decente



Gobernanza  
**Territorial**  
para el empleo



# **INFORME RESULTADOS PARA MAPEO DE ACTORES LOCALES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN A NIVEL TERRITORIAL EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE**

**DEPARTAMENTO PUTUMAYO**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ASISTENCIA TÉCNICA TERRITORIAL  
-GIATT-**

**SONIA ROMO MONTERO**

**Noviembre de 2016**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
18/06/2016	Mapeo de espacios de discusión activos	<p>Se analizan los espacios de discusión que se encuentran activos.</p> <p>Se identifican las instituciones y personas que ejercen la secretaria técnica.</p> <p>Se solicitan citas para realizar las respectivas entrevistas.</p>	Se identificaron los principales espacios de discusión, y las secretarías técnicas.
18/07/2016	Entrevista.	Se realiza la entrevista al secretario técnico de la comisión regional de competitividad del Putumayo.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo.
18/07/2016	Entrevista	Se realiza la entrevista al secretario técnico del Consejo Departamental de Política Social del Putumayo.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo
18/07/2016	Entrevista	Se realiza la entrevista al secretario técnico de la subcomisión departamental de concertación de Política salarial y laboral del putumayo.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo
19/06/2016	Entrevista	Se realiza la entrevista al secretario técnico del Ormet Putumayo	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo
19/07/2016	Entrevista	Se realiza la entrevista a los coordinadores del CIETI Departamental.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo
26-09-2016	Entrevista	Entrevista a secretario técnico del comité de salud y seguridad en el trabajo.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo

## 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Comisión Regional de Competitividad del Putumayo.	X	Cristian Vallejo Gerente Comisión Regional de Competitividad Cámara de Comercio del Putumayo.
Consejo Departamental de Política Social del Putumayo.	X	Tayta Santos Jamioy – Secretario de Desarrollo Social- Gobernación del Putumayo.
Subcomisión departamental de concertación de Política salarial y laboral del putumayo.	X	Buanerges Rosero – Secretario Técnico SDCPSL Putumayo Mintrabajo
Comité técnico del Ormet Putumayo	X	Miguel Ángel Canchala –ITP- Instituto Técnico del Putumayo
Comité Departamental de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil en sus peores formas CIETI Departamental.	X	Imelda Pantoja - Inspectora del Trabajo y Seguridad Social – Mintrabajo DT Putumayo.
Comité Departamental de salud y seguridad en el Trabajo Putumayo	X	Sirley Arboleda – Inspectora del Trabajo y Seguridad Social – MinTrabajo.
Consejo regional del SENA Putumayo		No se realizó entrevista porque las reuniones se realizan en el Municipio de Puerto Asís , y el DT no ha participado en ese espacio.

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Comisión Regional de Competitividad del Putumayo.	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	El liderazgo lo ejerce la Gobernación del Putumayo conjuntamente con la Cámara de Comercio del Putumayo
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p><b>Describir:</b> durante el último año se han formulado seis proyectos de desarrollo empresarial, y el estudio de pre factibilidad de zonas francas, actualmente se está reestructurando la Comisión Regional de Competitividad, incluyendo un eje prioritario relacionado con la inclusión productiva y laboral del Departamento, trabajando articuladamente con el COEE Puerto Asís para definir líneas y estrategias de operación.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto Nacional 1500 del 13 de Julio de 2012, Decreto Departamental 0470 de 2012.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo de la Comisión Regional de Competitividad es promover y propiciar la articulación entre la academia, el sector público, la sociedad civil y sector el privado para llegar a puntos de encuentro comunes o acuerdos frente a la investigación, innovación y emprendimiento del Departamento de Putumayo.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<p>En el Marco de la Comisión Regional de Competitividad se desarrollan temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competitividad</li> <li>- Ciencia Tecnología e Innovación</li> <li>- Desarrollo Empresarial Multisectorial</li> <li>- Empleo es un tema que se maneja transversalmente</li> <li>- Emprendimiento, se desarrolla articuladamente con la red regional de Emprendimiento para aunar los esfuerzos con los diferentes actores participantes.</li> <li>- Con el proceso de reestructuración de la CRC se incluye la temática de inclusión productiva.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<p>En este espacio participan activamente: Instituto Tecnológico del Putumayo ITP, Instituto de educación del Putumayo –INESUP-, SENA,</p> <p>Asociación de Rectores de las Instituciones Educativas IE, ECOPETROL, Gran Tierra Empresa Petrolera, Comité Ganaderos De Puerto Asís, Cámara De Comercio, FEDERACIÓN JAC, AGROAMAZONÍA, COMFAMILIAR, Asociación de Comerciantes e Industriales ASOCOP, Gobernación del Putumayo a través de la Secretaria de Productividad y Competitividad, Alcaldía Mocoa,</p>

	Alcaldía Puerto Asís, Asamblea Departamental, Corpoamazonia. Los actores más relevantes y con mayor participación son: Cámara de Comercio del Putumayo, Gobernación, Corpoamazonía y Ecopetrol.			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Los principales logros de la comisión regional de competitividad del Putumayo, se relacionan con permanente actividad que tiene el espacio, desde el cual se han formulado proyectos que aplican al sistema general de Regalías de gran importancia para el Departamento, además de estudios y convenios para el fortalecimiento empresarial, se tiene un avance en la formulación del plan regional de competitividad en un 50%, y actualmente la incorporación de mesas sectoriales con ejes prioritarios como la inclusión productiva para el Departamento.			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Necesita recursos físico, tecnológicos y económicos que permitan una auto sostenibilidad, se necesita de una personería jurídica para que pueda actuar de manera autónoma sin perder la naturaleza del espacio.			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	Desde la Comisión Regional de Competitividad se ha impulsado la formulación de la política pública de turismo para el departamento y se ha apoyado todo el proceso de formulación de los planes de desarrollo de nivel Departamental como Municipales.			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b>  <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	Desde la comisión regional de Competitividad del Putumayo se ha impulsado la formulación de la política pública de Turismo del Departamento, se ha apoyado la formulación de los planes de desarrollo de nivel Departamental y Municipal, se ha realizado el estudio de pre-factibilidad para la conformación de una zona franca en el departamento y se apoya la gestión de la red regional de emprendimiento. Desde este espacio se lideran procesos de emprendimiento importantes con la empresa petrolera Gran Tierra, dirigidos a brindar oportunidades de emprendimiento a población cesante de la actividad petrolera, promoviendo la inclusión productiva.			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>X</b>			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un Espacio que articula a los sectores productivos, entes territoriales, academia, y organizaciones civiles que permite consolidarse como un espacio autónomo que prioriza la identificación de necesidades del territorio y propicia el direccionamiento de estrategias de intervención desde los procesos gubernamentales.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de personería jurídica limita la sostenibilidad técnica y financiera del espacio.</li> <li>• Participación de actores locales sin poder de decisión.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevos lineamientos organizativos nacionales, que permiten reestructurar estratégicamente el funcionamiento de la comisión.</li> <li>• Oportunidad de implementar estrategias de fomento del empleo, desde las mesas sectoriales, con la priorización de la temática de inclusión productiva.</li> <li>• Identificación de proyectos movilizadores de empleo y evaluación del impacto de las inversiones públicas y privadas en la generación de empleo.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructurar una ruta estratégica de fortalecimiento de las capacidades técnica y de gestión de los actores participantes, relacionadas con la implementación de actividades y estrategias de inclusión productiva recientemente incluida como eje priorizado en la CRC.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar la invitación oficial al ministerio del trabajo para formar parte de la comisión regional de competitividad.</li> <li>• Consolidar y concertar la estructura organizativa de la Comisión Regional de Competitividad, reestructurada de acuerdo a los lineamientos nacionales.</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Baja participación y apoyo de la institucionalidad de nivel nacional, como Mincit, DNP y la consejería Presidencial para la competitividad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar un proceso de planeación que permita alcanzar metas de corto y mediano plazo, con la participación de todos los actores, materializando los nuevos lineamientos nacionales que den cumplimiento al plan nacional de competitividad 2010-2032.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generar procesos de promoción y difusión de los procesos de restructuración, convocando a las personas con poder de decisión, y lograr la participación institucional en la construcción de los planes de acción sectoriales.</li></ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social del Putumayo.</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	El liderazgo es ejercido por la Gobernación del Putumayo, a través de la secretaria de desarrollo social, quien ejerce las funciones de la secretaria técnica del espacio.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> Durante el año 2015 el concejo de política social priorizó la formulación de las políticas públicas de niñez, infancia y adolescencia y la política pública de la Mujer. Es un espacio activo a pesar de los inconvenientes que los cambios de administración ocasionan.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Por medio del decreto 0094 de 2014 se ajustan y armonizan las funciones del consejo de política Social del Putumayo.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Desarrollar la coordinación, concertación, participación, sesoria y evaluación para mejorar la gestión del gobierno, mediante la construcción y desarrollo integral y coherente de la política social, a través de la definición de estrategias y líneas de acción concertadas y articuladas. El consejo de política social del Putumayo es un espacio articulador de las políticas sociales en el Departamento, en el marco de los lineamientos nacionales.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	El contenido temático está dado por la conformación de mesas operativas que abarcan los siguientes temas: 1. Familia, infancia, adolescencia y juventud 2. Poblaciones 3. Derechos humanos 4. Responsabilidad penal para adolescentes.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan Gobernación del Putumayo (Gobernadora y secretaria de desarrollo social, secretaria de Gobierno, secretaria general, secretaria de planeación, secretaria financiera, secretaria de educación y cultura, secretaria de desarrollo agrario, secretaria de salud, secretaria de infraestructura, secretaria de servicios administrativos, secretaria de competitividad y productividad), Director del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF Putumayo, director Mintrabajo, dirección del SENA, Dirección del DPS, COORPOAMAZONÍA, Instituto departamental de deporte - INDERDEPORTES, Ejercito Nacional Brigada 27 de selva, COMFAPUTUMAYO, Policía Nacional del Putumayo, Representante del sector productivo, asamblea departamental, representante de comunidades afro, representante de comunidades indígenas, representante de niños, niñas y jóvenes del

	<p>departamento, representante de Alcaldes de los Municipios del Departamento, representante de organizaciones sociales y comunitarias, representante de personas con discapacidad, representante de mujeres, representante de personas en situación de desplazamiento, representante de ANSPE.</p> <p>Las instituciones convocadas asisten todas, sin embargo las delegaciones se realizan a diferentes personas en algunas instituciones.</p>			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<p>Como principal logro del consejo de política social, es la formulación de la política pública de niñez, infancia y adolescencia y la de política pública de la mujer, las cuales fueron producto de procesos concertados y priorizados desde el espacio.</p>			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<p>Se necesita mayor disponibilidad presupuestal, más fuentes de financiación que apalanquen las iniciativas territoriales en materia de política social, necesita que los actores participen de una manera propositiva y la disposición de espacios físicos dotados para el desarrollo de las actividades priorizadas.</p>			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	<p>Desde el consejo de política social se ha formulación de la política pública de niñez, infancia y adolescencia y la de política pública de la mujer. Como resultado de procesos priorizados y concertados con todos los actores y liderados por la gobernación del Putumayo se ha logrado establecer los lineamientos de intervención para los niños y adolescentes y mujeres, materializados en políticas públicas.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Se ha liderado la formulación de las políticas públicas de infancia, niñez y adolescencia y la política pública de la mujer mediante ordenanzas departamentales.</p> <p>Desde este espacio se promueven actividades de erradicación del trabajo infantil, relacionado con el primer pacto por el trabajo decente.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED": CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<b>Factores externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del consejo de política social está estructurado por mesas temáticas y poblacionales, que permiten mayor especificidad en las acciones priorizadas.</li> <li>• Participación activa de representantes de la sociedad civil.</li> <li>• Priorización de acciones y temáticas que se han consolidado en políticas públicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El espacio es altamente vulnerable a temas de cambios y coyunturas administrativas, debido a que no existe un plan estratégico que oriente las acciones en el largo plazo.</li> <li>• No se establecen responsabilidades compartidas, las actividades recaen sobre uno o dos funcionarios de la Gobernación.</li> <li>• No existe un plan de acción general que integre las acciones por cada mesa temática y poblacional.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un espacio de amplia cobertura y participación institucional que propicia la implementación de la oferta nacional para atender las necesidades en materia de política social del Departamento.</li> </ul>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivar el liderazgo institucional de cada mesa temática y poblacional, para la formulación de propuestas y proyectos que den respuesta a las necesidades identificadas, y promuevan la gestión de la Gobernación.</li> </ul>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar e implementar una estrategia integral que consolide las iniciativas de cada mesa temática y poblacional, avaladas por los integrantes del consejo en pleno, propiciando un canal de comunicación directo entre las mesas y el consejo.</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• No existe acompañamiento de nivel nacional para la estructuración de una línea de acción para la atención de las necesidades.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar las instituciones de nivel Nacional, líderes de los procesos de política social para estructurar conjuntamente una ruta estratégica única de intervención que integre las acciones de las mesas temáticas y poblacionales, sin perder la autonomía territorial y evitar la duplicidad de esfuerzos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar procesos de planeación estratégica que integralice las acciones de cada mesa y se gestione conjuntamente la inversión de recursos tanto de nivel departamental, como de nivel nacional e internacional.</li></ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral.	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Ministerio del Trabajo Secretaria Técnica de la SDCPSL y la DT Putumayo
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> se realizan sesiones mensuales y se socializan todos los avances que den cumplimiento a las metas incluidas en el Plan de acción, se concreta con los actores del Tripartismo las acciones específicas para atender temas de dialogo social.
<b>NORMATIVIDAD</b>	No
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Promover estrategias y lineamientos de trabajo Decente, dialogo social, atención de conflictos laborales y negociación colectiva desde el tripartimos.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conflictos socio laborales</li> <li>- Dialogo social – sector hidrocarburos –</li> <li>- Formalización laboral</li> <li>- Temas de Empleo Decente – Línea estratégica de trabajo decente para entes territoriales.</li> <li>- Erradicación de Trabajo Infantil</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Alcaldía Mocoa (Secretarías de Planeación y de gobierno), Gobernación del putumayo (secretarías de competitividad y productividad, desarrollo social, servicios administrativos), SENA, Caja de Compensación Familiar, Cámara de Comercio, Ministerio del Trabajo, Ormet, empresa petrolera Gran tierra, Sindicato Sintrapetroputumayo, Sindicato del Hospital Alcides Jiménez, ICEBF, Instituto Tecnológico del Putumayo ITP, sindicato de la Alcaldía de Mocoa, empresa de energía y Colpensiones.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Se ha estructurado un plan de acción concertado con los actores Locales. Se han atendido los conflictos socio laborales, se han logrado concertaciones favorables para los trabajadores. Articulación con las organizaciones sindicales. Se ha logrado un ambiente de credibilidad y mayor participación por parte de los entes territoriales. Inclusión de la línea estratégica de trabajo decente en planes de desarrollo.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	El espacio necesita disponibilidad de recursos para desarrollar mejor las actividades, mayor facilidad de desplazamiento entre los municipios del Departamento donde se presentan mayores conflictos de tipo laboral, como es el caso de los Municipios donde se desarrollan las actividades petroleras.

<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Se han desarrollado acciones para la inclusión de la línea estratégica de trabajo decente en el plan de desarrollo del Departamento y de la Capital Mocoa, y en algunos Municipios del Departamento.</p> <p>En gestión la aprobación del proyecto de ordenanza de trabajo decente en el Departamento.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Se ha promovido el proyecto de ordenanza de trabajo decente para el Departamento de Putumayo, y se apoyó el proceso de inclusión de la línea de trabajo decente para entes territoriales en planes de desarrollo Departamental y Municipales, evidenciados en los programas y proyectos.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	A	B	C	D
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	X			



<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dificultades financieras desde nivel central para realizar comisiones a otros municipios donde se presentan el mayor número de conflictos socio-laborales, como es el caso de los municipios donde se desarrollan actividades petroleras.</li></ul>	<p>Aunar esfuerzos institucionales para el fortalecimiento institucional en materia de política salarial y laboral, a través de acuerdos de voluntades, alianzas estratégicas y/o convenios.</p> <p>Consolidación del proyecto de ordenanza por el trabajo decente con participación institucional.</p> <p>Desarrollar procesos de capacitación técnica en temas laborales, salariales y de empleo a los líderes del espacio de la dirección territorial, que propicie la instalación de capacidad técnica institucional, y permita ampliar la cobertura territorial.</p>	<p>Estructuración de un plan organizativo de carácter estratégico que permita la consolidación del plan de acción conjunto, donde se establezcan claramente las responsabilidades de los actores del tripartismo, acordes a su objeto misional.</p>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Comité Técnico el Ormet Putumayo	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La secretaría técnica la ejerce el Instituto Tecnológico del Putumayo, hasta diciembre de 2015 la Gobernación contrató un coordinador.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> el Ormet Putumayo se creó mediante acuerdo de voluntades el día 7 de mayo 2015,durante el año de creación se elaboró el plan estratégico del Ormet con su respectivo plan de acción, y se elaboró un boletín del mercado de trabajo para el Departamento, para el año 2016 se ha consolidado una propuesta de investigación para participar de la estrategia de consolidación de los Ormet promovida por Mintrabajo y PNUD.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Existe un acuerdo de Voluntades 7 mayo de 2015.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Articulación Institucional para la generación de información el mercado laboral, realizar investigaciones que permitan la toma de decisiones y se consoliden políticas públicas.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mercado de trabajo de Pasto</li> <li>- Perfiles ocupacionales</li> <li>- Brechas de genero</li> <li>- Competitividad empresarial</li> <li>- Prospectiva laboral</li> <li>- Política de inclusión productiva</li> <li>- Convocatorias Nacionales</li> <li>- Economía</li> <li>- Educación</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Gobernación del Putumayo, Caja de Compensación Familiar de Putumayo, Cámara de Comercio de Putumayo, Instituto Tecnológico del Putumayo ITP, Alcaldía del Valle del Guamuez, Ministerio del Trabajo, PNUD.

<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Se ha elaborado el Boletín del mercado de trabajo del Putumayo, un insumo de gran importancia y relevancia que brinda un diagnóstico del mercado de trabajo del departamento, pues la carencia de insumos estadísticos limita la toma de decisiones y el direccionamiento de políticas públicas. Está en proceso de consolidación un equipo técnico en territorio que atienda las necesidades en materia de investigación del mercado de trabajo.</p>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Mayor compromiso institucional de los actores aliados para el financiamiento de investigaciones y estudios, mayor reconocimiento en territorio, recursos económicos directos de nivel nacional para fortalecer el Ormet.</p>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>El boletín del mercado de trabajo se constituye en una herramienta de insumo de políticas públicas de empleo, se aportó con este insumo en el proceso de formulación de los planes de desarrollo tanto departamental como Municipal en Mocoa.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Se ha formulado el boletín de mercado de trabajo el cual se constituye en un insumo para la formulación de políticas públicas.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>X</b>			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación institucional a través de un acuerdo de voluntades.</li> <li>• Aportes en insumos para la formulación de políticas públicas.</li> <li>• Se ha consolidado un equipo técnico desde el instituto tecnológico del Putumayo, quien ejerce la secretaría técnica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pocas instituciones forman parte del Ormet Putumayo, quienes firmaron el acuerdo de voluntades.</li> <li>• En el momento el Ormet no cuenta con un coordinador que gestione la participación de más actores relevantes y lidere iniciativas de articulación.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direccionamiento desde el Ministerio del Trabajo y PNUD en los procesos de consolidación del Ormet, con apoyo técnico y recursos financieros.</li> <li>• Existe una gran necesidad en el territorio de realización de estudios de investigación del mercado de trabajo, que permita la orientación de políticas públicas en el Departamento, debido a la ausencia de insumos estadísticos.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las necesidades territoriales de las instituciones locales aliadas y no aliadas para incidir en los diagnósticos, diseño, formulación y seguimiento a las políticas públicas.</li> <li>• Participación en los espacios de articulación institucional para identificar oportunidades de gestión que le permita consolidar y concretar acciones de investigación e incidencia en políticas públicas territoriales.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>Socializar el boletín del mercado del trabajo del Putumayo en todos los espacios de discusión pertinentes.</p>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Déficit de recursos económicos que permita la autosostenibilidad del Ormet Putumayo.</li></ul>	<p>Promover la participación de instituciones regionales con injerencia en temas de empleo y generación de ingresos.</p> <p>Participación en convocatorias nacionales para financiar la generación de información.</p>	<p>Identificación de necesidades territoriales relacionadas con información del mercado de trabajo y promover la apropiación de recursos de los aliados estratégicos para la generación de información primaria.</p>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETIPutumayo	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Ministerio del Trabajo
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> El espacio se encuentra activo, se programan y realizan reuniones mensuales, donde se identifican acciones y actividades para atender la problemática presentada en el departamento, se realizan actividades concertadas para la conmemoración del día mundial en contra del trabajo infantil, desarrollado el 12 de Junio.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad que soporta la creación de los CIETIs es el Decreto 859 de 1995 y Ley 1098 de 2006. Adicionalmente, se cuenta con los convenios internacionales de la OIT que han sido ratificados por Colombia así como las normatividades de Procuraduría o el Plan Nacional de Desarrollo. Decreto 396 de 2010 reglamenta el Comité Municipal de erradicación de trabajo Infantil, para Mocoa.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Garantizar la adecuada implementación de la estrategia para prevenir y erradicar el trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil y promover la protección al joven trabajador, de manera que contribuya con la construcción de un estado más eficiente, más transparente, más participativo y que preste mejores servicios a la infancia y a sus familias. Una de las funciones es: Asesorar, coordinar y proponer políticas y programas tendientes a mejorar la condición social, laboral del joven trabajador y desestimular la utilización de la mano de obra infantil, Así como fortalecer la coordinación y concertación entre las instituciones públicas y privadas, departamental, relacionadas con los niños, niñas y adolescentes trabajadores, a fin de definir alternativas y estrategias que reduzcan o eliminen las causas básicas que generan el trabajo infantil y que promueven la efectividad de la legislación sobre el trabajo de los menores entre quince y dieciocho años.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Las temáticas tratadas en el CIETI son direccionadas por el Ministerio del Trabajo y el ICBF nivel Nacional, establecido en la estrategia Nacional para la erradicación del trabajo Infantil, donde se establecen las principales temáticas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia técnica a comités Municipales</li> <li>- Trabajo infantil causas</li> <li>- Deserción escolar</li> <li>- Explotación sexual</li> <li>- Actividades lúdicas</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprovechamiento de tiempo libre</li> <li>- Estrategia Nacional para la erradicación del Trabajo Infantil.</li> </ul>			
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<p>Ministerio Del Trabajo, Secretaria De Salud Departamental, ICBF Regional Putumayo Caja De Compensación Familiar Del Putumayo “COMFAPUTUMAYO”, Departamento Para La Prosperidad Social DPS, Servicio Nacional De Aprendizaje “SENA” Regional Putumayo, ASEP, Policía Nacional, INDEPORTES Putumayo, Cámara De Comercio Del Putumayo, Administradora Temporal Sector Educativo, ANSPE,</p>			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar conciencia de la existencia y magnitud de la problemática en Putumayo.</li> <li>- Impartir lineamientos a los Municipios con relación al uso de la herramienta SIRITI.</li> <li>- Procesos de restablecimiento de derechos y seguimiento.</li> <li>- Articulación institucional para la conmemoración del día internacional en contra del trabajo Infantil.</li> <li>- Desarrollo de campañas de sensibilización y prevención del trabajo infantil.</li> </ul>			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<p>Estudios de caracterización, diagnóstico de la problemática en cada Municipio, que identifique las principales causas del trabajo infantil. Medición de impactos. Levantamiento de Línea Base. Asignación de recursos económicos para los Municipios.</p>			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	<p>Se aportó material informativo relacionado con la estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil, para la formulación de los planes de desarrollo tanto del Departamento como de Mocoa.</p>			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <i>-Políticas del sector</i>  <i>-Acuerdos/Ordenanzas. -Planes/estudios e investigaciones. -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	<p>Existen aportes desde el comité en relación a los direccionamientos para la implementación de políticas públicas de erradicación del trabajo infantil en el Departamento.</p>			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

<p><b>Factores internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación de acciones institucionales que generan conciencia de la existencia e impacto del trabajo infantil en el Departamento.</li> <li>• El espacio imparte lineamientos para fortalecer los comités municipales.</li> <li>• Apropiación e Implementación de la estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Débil cobertura de asistencia técnica en los Municipios de menor categoría, y medición de la problemática.</li> <li>• Participación irregular de los funcionarios delegados para aportar y apoyar en el espacio de discusión.</li> <li>• Inexistencia de articulación público – privada, baja participación de la empresa privada en el espacio.</li> </ul>
<p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular el plan de acción del comité con las metas del plan de desarrollo en temas de erradicación de trabajo infantil, con el propósito de hacer uso eficiente de los recursos y gestión conjunta para la ejecución y cumplimiento de las mismas, con evaluaciones periódicas de las actividades.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunar esfuerzos públicos y privados para consolidar la estrategia de erradicación de trabajo infantil establecida desde nivel nacional.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de lineamientos nacionales para la erradicación del trabajo infantil y peor forma de TI, con la estructuración de una estrategia Nacional que se implementa en territorio.</li> <li>• En proceso de estructuración de una política pública Nacional para la erradicación del trabajo infantil.</li> <li>• Planes de desarrollo con programas y proyectos de erradicación del trabajo infantil.</li> </ul>		

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<p>1. Estrategias construidas desde nivel central, sin mayor impacto en los procesos participativos desde territorio.</p> <p>2. Carencia de estudios e investigaciones que evidencien las causas y magnitud de la situación real del problema.</p> <p>3. Alcaldes Municipales con débil reconocimiento de la problemática 4. Municipios sin atención de la problemática.</p>	<p>Articular los programas y proyectos de erradicación de trabajo infantil incluidos en el plan de desarrollo departamental y promover la vinculación de la empresa privada en el proceso de erradicación de trabajo infantil, en el marco de la responsabilidad social empresarial.</p>	<p>Aunar esfuerzos financieros, técnicos y logísticos para el levantamiento de información primaria, que permita diagnosticar y caracterizar la población vinculada a trabajo infantil en los Municipios de Nariño, y formular proyectos de intervención integral de la problemática.</p>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Comité Seccional de Salud y Seguridad en el Trabajo.	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	El liderazgo lo ejerce el Ministerio del trabajo DT Putumayo.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> Está activo durante el último año y la vigencia 2016, se han desarrollado actividades que promueven los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo, celebración del día mundial de salud y seguridad en el trabajo el día 28 de Julio, adicionalmente se realizan visitas al menor trabajador, y se apoyan los procesos de prevención, inspección, vigilancia y control.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto Nacional 1443 de 2016, ( Hoy decreto 1072 de 2015) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a empleadores y trabajadores sector formal e informal Actualización en normas laborales y Riesgos Laborales al sector Comercio
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo de la Comisión Regional de Competitividad es promover y propiciar la articulación entre la academia, el sector público, la sociedad civil y sector el privado para llegar a puntos de encuentro comunes o acuerdos frente a la investigación, innovación y emprendimiento del Departamento de Putumayo.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	En el Marco de la Comisión Regional de Competitividad se desarrollan temas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competitividad</li> <li>- Ciencia Tecnología e Innovación</li> <li>- Desarrollo Empresarial Multisectorial</li> <li>- Empleo es un tema que se maneja transversalmente</li> <li>- Emprendimiento, se desarrolla articuladamente con la red regional de Emprendimiento para aunar los esfuerzos con los diferentes actores participantes.</li> <li>- Con el proceso de reestructuración de la CRC se incluye la temática de inclusión productiva.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Alcaldía Municipal De Mocoa, Secretaria De Salud ARL Positiva, Sena, Delegados De Empleadores, Delegados De Trabajadores, ITP, Secretaria De Educación, Centros De Investigación, Asociación De Pensionados, MinTrabajo. Los actores más representativos son: MinTrabajo, ARL Positiva y Secretaria de Salud.

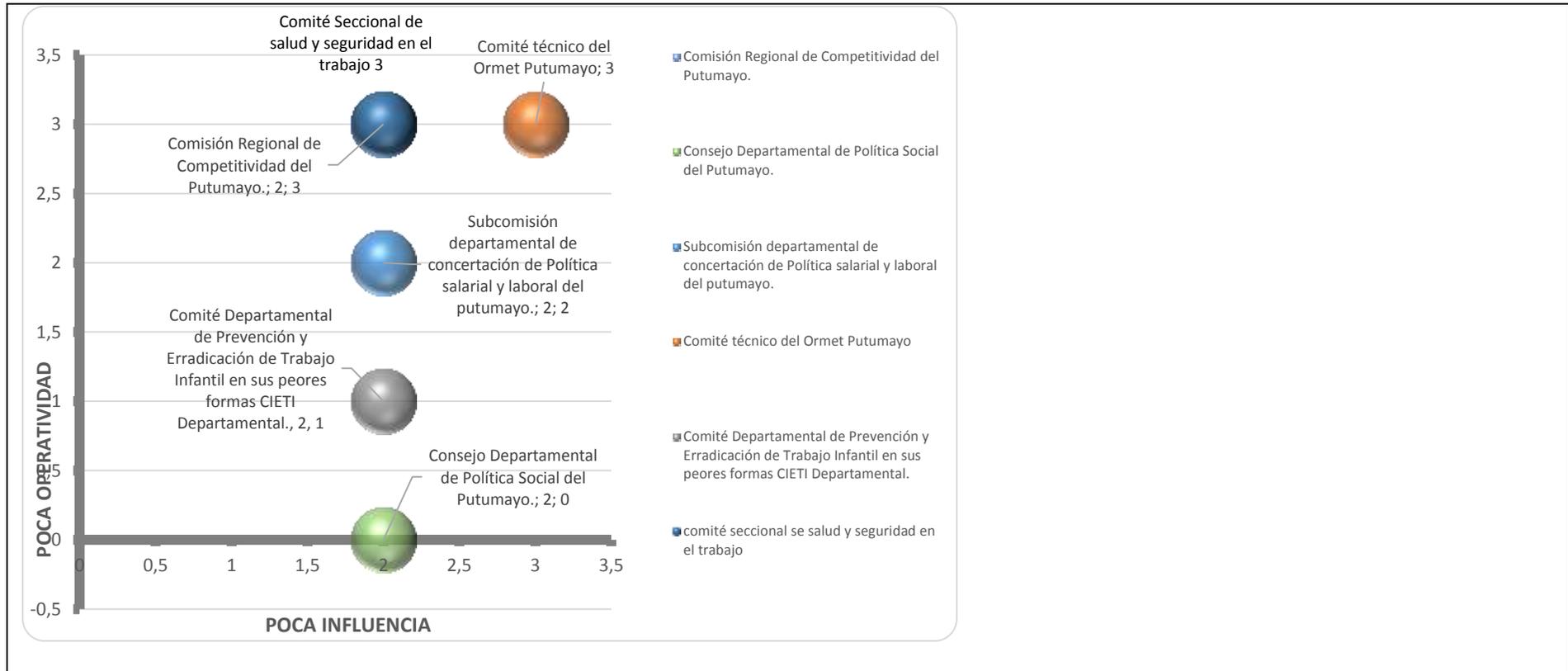
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p><b>En el marco de comité se han realizado las siguientes actividades:</b>  <b>Seminario:</b> Julio 28 de 2016: Sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), con el fin de dar a conocer los derechos y deberes en el Sistema General de Riesgos Laborales.  <b>Capacitaciones:</b>*Socialización del Decreto 1443 de 2016, ( Hoy decreto 1072 de 2015)Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a empleadores y trabajadores sector formal e informal Actualización en normas laborales y Riesgos Laborales al sector Comercio. * Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigido a pequeñas empresas.  <b>Logro 1:</b> Enero 28 de 2016: Retroalimentar las normas vigentes sobre Riesgos Laborales a los integrantes del Comités Seccional y Locales del Departamento del Putumayo, de acuerdo al Plan de Trabajo articulado con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo y Salud y Ámbito Laboral del Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021.</p> <p><b>Logro 1:</b> Mejorar el proceso de investigación por enfermedades laborales y accidentes de trabajo grave y mortal por parte de los empleadores. Realizar metodologías de investigación para análisis de causa.</p>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Necesita recursos físico, tecnológicos y económicos que permitan su auto sostenibilidad.</p>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Desde este comité no se ha realizado injerencia directa en temas de política pública, sin embargo el tema se ve reflejado en los planes de desarrollo tanto Municipal como Departamental, debido a la participación de los entes territoriales.</p>
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Políticas del sector</li> <li>-Acuerdos/Ordenanzas</li> <li>-Planes/estudios e investigaciones</li> <li>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</li> </ul>	<p>Desde este comité no se ha realizado injerencia directa en los ítems propuestos.</p>

DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p style="text-align: center;"><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Logra la convocatoria y participación de los actores.</li> <li>Cuenta con un plan de acción y normatividad de respaldo.</li> <li>El tema de salud en el trabajo está incluido en el plan de desarrollo departamental.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Comité no cuenta con recursos económicos para su funcionamiento, que de ampliación de la cobertura a nivel departamental.</li> <li>El comité carece de profesionales de apoyo en la gestión y desarrollo de actividades propias de la secretaria técnica.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Direccionamiento desde el ministerio del trabajo nivel central, para el fortalecimiento de las capacidades técnicas de la Dirección Territorial en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programar jornadas de capacitación en territorio, y solicitar el apoyo de nivel central para el desarrollo de las mismas.</li> <li>Desarrollar actividades de promoción y difusión de las actividades a desarrollar y de los logros obtenidos.</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dependencia de las iniciativas del ministerio del trabajo, las entidades no son propositivas en la formulación de estrategias y actividades.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la identificación de buenas prácticas en temas de salud y seguridad en el trabajo en el sector público o privado, para hacer difusión de las mismas y motivar a las empresas a participar activamente en el espacio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar estrategias de capacitación y socialización en los Municipios de menor categoría donde no se han realizado acciones.</li></ul>

- **Anexe la gráfica de evaluación de espacios de discusión “Plano cartesiano”. Que se encuentra en el archivo “Análisis ED”, en la pestaña “ED clave”.**



## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
18/06/2016	Mapeo de espacios de discusión activos	<p>Se analizan los espacios de discusión que se encuentran activos.</p> <p>Se identifican las instituciones y personas que ejercen la secretaria técnica.</p> <p>Se solicitan citas para realizar las respectivas entrevistas.</p>	Se identificaron los principales espacios de discusión, y las secretarías técnicas.
18/07/2016	Entrevista.	Se realiza la entrevista al secretario técnico de la comisión regional de competitividad del Putumayo.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo.
18/07/2016	Entrevista	Se realiza la entrevista al secretario técnico del Consejo Departamental de Política Social del Putumayo.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo
18/07/2016	Entrevista	Se realiza la entrevista al secretario técnico de la subcomisión departamental de concertación de Política salarial y laboral del putumayo.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo

## 2.2 Resultados MAC

De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

Tipo de actor	Número total
Gobierno	8
Entidad Privada	5
Gremio	1
Academia	2
Cooperación Internacional	2
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	4
<b>Total actores</b>	<b>22</b>

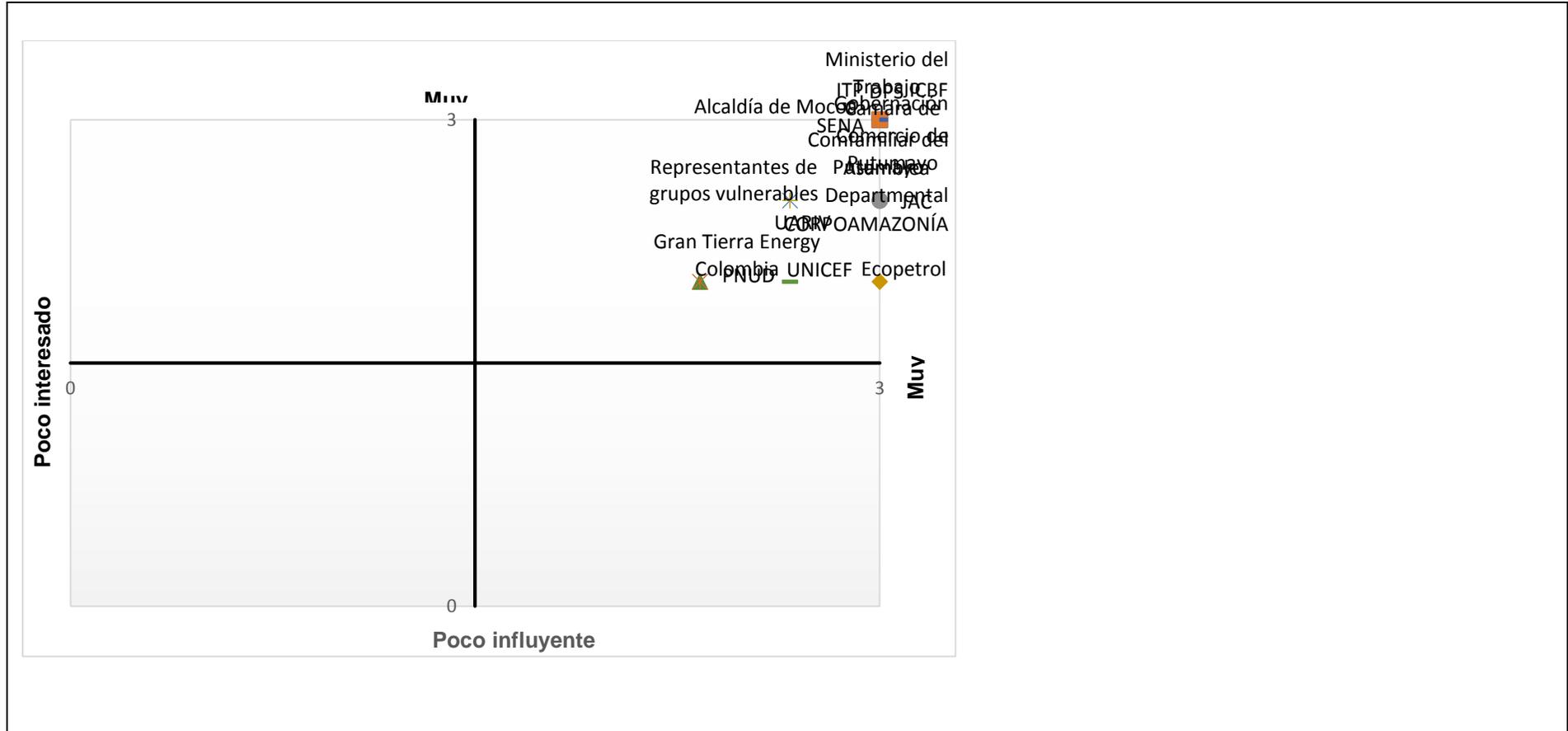
- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión? Actores muy influyentes como UARIV y Unidad de Restitución de Tierras, por el impacto en la población víctima de conflicto armado, adicionalmente porque tienen dentro de sus objetivos temas de autonomía económica para la población atendida, y la Defensoría del Pueblo que cuenta con programas de generación de ingresos.

Fondo Regional de Garantías porque en todos los procesos de generación de ingresos el proceso de financiamiento siempre se constituye en un limitante para el desarrollo de emprendimientos que promuevan la generación de empleo.

- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?  
Como estrategias generales para que todos los actores se mantengan en los espacios y su participación sea efectiva y eficiente;  
Socializar la normatividad existente que rige cada espacio de discusión, identificando las disposiciones legales.  
Diseño e implementación de estrategias de comunicación directa con cada actor, informando los programas en implementación y los logros obtenidos, destacando las acciones y actividades desarrolladas a través de la emisión de boletines informativos por cada espacio.  
Convocar a los actores que tienen oferta institucional pertinente, destacar su importante gestión e invitarlos a participar de manera permanente en el espacio.

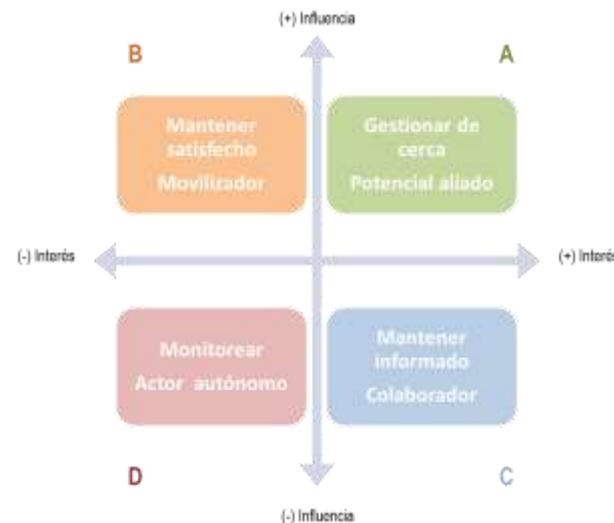
### 2.3 Análisis mapeo de actores

- Anexe la gráfica del mapeo de actores clave MAC, archivo Excel "MATRIZ MAC" pestaña "Mapeo act. locales-empleo"



### 2.4 Análisis gráfico y estratégico (Matriz interés/influencia)

A partir de los resultados obtenidos en el mapa de actores y la información obtenida en la implementación de la herramienta, realice un análisis estratégico que permita caracterizar la situación y plantear estrategias para lograr una mayor capacidad de agencia y promoción en las temáticas de trabajo decente **(Se requiere información clara, concisa y argumentada).**



### **Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):**

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este grupo de actores se caracterizan por su dinamismo en los espacios de discusión, hacen presencia en todos o casi todos los espacios a los que son convocados, presentan propuestas claras y precisas para atender las necesidades del territorio desde cada espacio.

Estrategias para vincularlos de manera efectiva y bajo qué condiciones se debe lograr implicar como promotores de las iniciativas a favor del trabajo decente en el nivel territorial.

Son Actores clave porque cuentan con capacidad técnica para proponer estrategias de intervención en territorio, y con la oferta para implementar las estrategias, además disponen de recursos de inversión, para el caso de los entes territoriales.

Son promotores de iniciativas a favor del trabajo decente, porque este grupo está integrado por el sector trabajo, entes territoriales y los aliados estratégicos como el Ormet y la cámara de comercio, y muy importante la articulación que se ha desarrollado en el marco de la inclusión en planes de desarrollo tanto departamental y Municipal, donde la participación de todos los actores es de gran importancia.

**Movilizador (alta influencia / bajo interés):**

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

¿Cuál puede ser el mejor mecanismo de comunicación y acercamiento efectivo para mantener a estos actores como aliados potenciales?

N/A

**Colaborador (baja influencia / alto interés):**

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

N/A

¿Qué roles clave pueden tener para mantener su activa participación?

**Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):**

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

N/A

¿Qué roles clave pueden tener para mantener su activa participación?

**OBSERVACIONES ADICIONALES**

Cada espacio de discusión debe tener un plan estratégico y operativo de acción, donde cada actor participante tenga responsabilidades misionales y por tal razón compromiso de cumplimiento de las actividades promovidas.

Los líderes de cada espacio estudiado deben realizar procesos de identificación y caracterización detallada de los actores participantes y evaluar la posibilidad de vincular otros que por pertinencia temática o influencia territorial, aporten al espacio.

Los contenidos de los espacios en ocasiones no son pertinentes y se constituyen en un espacio poco eficiente en el proceso de construcción de estrategias de intervención, debido a la falta de procesos de planeación estratégica que permita la formulación de una estructura organizativa teniendo en cuenta los objetos misionales y oferta de los actores participantes.